

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN MAMUJU UTARA

Andi Irwan

Mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako

Abstract

This study aims to determine the effect of variable competencies (knowledge, skills, self-concept, personal characteristics and motives) on the performance of employees at the Department of Education, Culture, Youth and Sports Mamuju Utara and influence competency partially on employee performance: the effect of knowledge, skills, self-concept, personal characteristics and motives of the performance of employees at the Department of Education, Culture, Youth and Sports of North Mamuju regency. The population in this research that all employees are scattered on each unit of work / field / secretariat within the Department of Education, Culture, Youth and Sports of North Mamuju regency. The method used is a survey that is exploratory causal relationship in the form of a survey which aims to find out the pattern of a causal relationship between the variables of competence with the performance by using multiple linear regression analysis. The results showed that the variables competencies (knowledge, skills, self-concept, personal characteristics and motives) simultaneously significant effect on employee performance. Partially, the variable most dominant influence of competence, namely the skills and self-concept is the smallest influence on the performance of employees at the Department of Education, Culture, Youth and Sports of North Mamuju regency.

Keywords: *Competence (Knowledge, Skills, Self-Concept, Personal characteristics and Motif, Employee Performance.*

Perkembangan birokrasi pemerintahan di Indonesia mengalami perubahan paradigma dari dilayani menjadi melayani, kesan yang dulu “memerintah” kemudian bergeser kepada “melayani” (to govern) menjadi “to serve), hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi pemerintah yang menjadi pelayan masyarakat (abdi negara dan abdi masyarakat). Perubahan paradigma ini harus dipandang oleh organisasi pemerintah sebagai suatu harapan masyarakat (public expectation) agar kinerja pemerintah sesuai dengan prinsip-prinsip profesi yang dikembangkan (Muslim, 2007:82). Organisasi pemerintah dituntut memberikan pelayanan publik secara transparan dan akuntabel serta mendorong warga organisasi khususnya pegawai/aparat untuk meningkatkan kinerjanya.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan

selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Jika dilihat dari asal katanya, kata kinerja berasal dari kata *performance*, yang menurut *The Scribner – Bantam English Dictionary* (dalam Rivai dan Basri, 2005:14) berasal dari akar kata *to perform* yang mempunyai beberapa masukan (*entries*), yakni (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out execute*); (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfill; as vow*); (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understanding*); (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*). Dari masukan tersebut

dapat diartikan, kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.

Sedangkan dari sudut pandang kegunaan kinerja itu sendiri, Siagian (2008: 223) menjelaskan bahwa bagi individu penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kemampuan dan motivasi kerja, menurut Kith davis (dalam Mangkunegara, 2005:13), ada dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu, yakni kemampuan (ability), dan motivasi kerja (motivation) individu tersebut. Kemampuan individual tergantung dari tingkat pengetahuan (knowledge) yang dimiliki, latar belakang pendidikan dan keterampilan (skill) yang dikuasai, sedangkan motivasi kerja individual tergantung sikap (attitude) sebagai motivasi dasar dan lingkungan yang mempengaruhi motivasi tersebut.

Kinerja Individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Pegawai yang produktif menggambarkan potensi, persepsi, dan kreativitas seseorang yang senantiasa ingin menyumbangkan kemampuan agar bermanfaat bagi diri dan lingkungannya. Jadi, pegawai yang produktif adalah orang yang dapat memberi sumbangan yang nyata, imaginatif dan inovatif dalam mendekati persoalan hidupnya serta mempunyai kepandaian (kreatif) dalam mencapai tujuan hidupnya, bertanggung jawab dan responsif dalam hubungannya dengan orang lain (kepemimpinan). Pegawai seperti ini merupakan aset organisasi yang selalu berusaha meningkatkan diri dalam

organisasinya, dan akan menunjang pencapaian produktivitas organisasi.

Kinerja pemerintah atau organisasi pemerintah sekarang ini oleh banyak pihak dinilai masih rendah atau belum maksimal memberikan pelayanan sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat selaku penerima layanan, masih banyak keluhan dan kritikan terhadap organisasi pemerintah yang menjalankan peran dan fungsi sebagai pelayan publik. Hal ini dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk masih melekatnya mindset aparat/pegawai yang mau dilayani bukan melayani, kompetensi rendah dan kinerja yang rendah. Dalam kondisi kekinian saat ini kita masih menjumpai di beberapa organisasi pemerintah yang lamban bahkan terkesan sengaja mempersulit hal-hal yang merupakan hak dari masyarakat seperti hak mendapatkan pelayanan.

Dalam kaitan kompetensi, Wibowo (2007:86), kompetensi diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai suatu yang terpenting. Kompetensi sebagai karakteristik seseorang berhubungan dengan kinerja yang efektif dalam suatu pekerjaan atau situasi.

Peraturan Pemerintah (PP) No. 23 Tahun 2004, tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) menjelaskan tentang sertifikasi kompetensi kerja sebagai suatu proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi yang mengacu kepada standar kompetensi kerja nasional Indonesia dan atau Internasional. Menurut Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negeri Nomor: 46A tahun 2003, tentang pengertian kompetensi adalah :kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan,

keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju Utara merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang mempunyai tugas dan wewenang menjalankan pelayanan di bidang pendidikan, kebudayaan, pemuda dan olahraga sudah seharusnya memperhatikan kompetensi pegawainya sehingga tercipta kinerja organisasi yang baik dalam mendukung tujuan organisasi dan tujuan Pemerintah Daerah Kabupaten Mamuju Utara. Salah satu cara meningkatkan kinerja pegawai/aparat yaitu dengan meningkatkan kompetensi pegawai secara sistematis. Pengembangan kompetensi dapat dilakukan dengan pembinaan dan peningkatan kemampuan dan motivasi kerja yang dimiliki, peningkatan kemampuan kerja dilakukan dalam upaya peningkatan aspek-aspek yang mendasari unsur tersebut yakni pengetahuan dan keterampilan kerja individu serta peningkatan motivasi kerja dilakukan dengan cara membina sikap mental individu serta situasi/ lingkungan yang mendorong timbulnya kepuasan dan kemauan kerja individu.

Kenyataan empirik menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak maksimal, hal ini tampak adanya aktivitas yang dilakukan sebagian Pegawai Negeri yang tidak produktif, dari sekitar 2112 hari (22 hari x 96 pegawai) yang harus dipenuhi pegawai, ternyata ada sekitar 462 hari total ketidakhadiran atau sekitar 21,87% dan ada sekitar 898 hari keterlambatan pegawai atau sekitar 42,51% (sumber: Laporan rekapitulasi kehadiran pegawai bulan September tahun 2015). Dari 2112 hari yang harus dipenuhi pegawai, ada sekitar 504 hari total ketidakhadiran pegawai atau sekitar 23,86% dan total 1096 hari keterlambatan pegawai atau sekitar 51,89% (sumber: Laporan

rekapitulasi kehadiran pegawai bulan Oktober tahun 2015). Masih ada 1 pejabat eselon III dan 5 pejabat eselon IV yang belum mengikuti diklat penjenjangan yaitu latihan kepemimpinan (Sumber: data kepegawaian tahun 2015).

Melihat penjelasan di atas, terdapat hubungan yang kuat antara kompetensi dan kinerja, apabila pengembangan kompetensi pegawai tidak dilakukan, maka kinerja pegawai tidak bisa maksimal yang tentu akan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja organisasi. Apabila pimpinan organisasi dapat melakukan kegiatan dan atau secara aktif mengikutkan pegawainya dalam hal peningkatan kompetensi, maka pegawai akan mengetahui dan menguasai bidang tugas yang menjadi kewenangan dan tanggungjawabnya sehingga akan berujung pada pencapaian tujuan organisasi yang maksimal.

METODE

Penelitian ini adalah penelitian survey yang mencakup penelitian deskriptif dan verifikatif. Teknik penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), dimana semua anggota populasi yang berjumlah 94 orang digunakan sebagai sampel, maka sampel yang diambil adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju Utara dan dapat diperoleh data yang terkait dengan variabel yang di ukur dari sampel.

Variabel yang dilihat dalam penelitian ini adalah kompetensi dan kinerja. Berikut diuraikan definisi operasional variabel terkait.

1. Kompetensi (X)

Kompetensi merupakan karakteristik yang dimiliki seorang pegawai/karyawan dalam melakukan aktifitas di lingkungan kerja. Indikator-indikator dari variabel kompetensi menggunakan teori competency causal flow model dari spencer

mengelompokkan lima hal dasar yang harus dimiliki manusia yang berkompetensi, yaitu :

- a. Pengetahuan adalah informasi dan hasil pembelajaran yang diperoleh oleh pegawai.
- b. Keterampilan adalah kemampuan, kecakapan, kepandaian, kecekatan pegawai dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.
- c. Konsep diri dan nilai-nilai merujuk pada sikap. Sikap adalah pandangan, nilai, perbuatan, kelakuan, unjuk kerja dalam melakukan suatu tugas pekerjaan.
- d. Karakteristik pribadi merujuk pada bakat. Bakat adalah suatu karakteristik unik individu yang membuatnya mampu/tidak mampu melakukan suatu aktivitas dan tugas secara mudah/sulit dan sukses/tidak pernah sukses.
- e. Motif adalah kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Untuk mengetahui motivasi pegawai akan ditelusuri melalui :

2. Kinerja (Y)

(Minner, 1998) untuk dijadikan pedoman dalam menilai kinerja organisasi pelayanan publik, antara lain :

1. Quality of work (kualitas kerja)
2. Quantity of Work (kuantitas kerja)
3. Time of Work (penggunaan waktu dalam bekerja)
4. Cooperation With Others Work (kerjasama dengan orang lain dalam bekerja)

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan memberikan kuesioner secara pribadi, yaitu peneliti memberikan kuesioner secara langsung kepada responden. Kuesioner mencakup seluruh variabel yang diukur dalam penelitian dimana dari setiap variabel dioperasionalkan ke dalam sejumlah indikator (pernyataan). Dari setiap pernyataan dinilai berdasarkan skala Likert 5 (lima) jenjang. Skor dari masing-masing indikator dalam satu dimensi dijumlahkan

menjadi skor untuk dimensi tersebut, Selanjutnya skor variabel adalah akumulasi dari skor dimensi. Terhadap kuesioner yang telah disusun dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk mendapatkan alat ukur yang baik.

Alat analisis statistik yang digunakan adalah regresi linear berganda. Penggunaan analisis regresi linear berganda ini dikarenakan data yang diperoleh dianggap sebagai data populasi dan berdistribusi normal serta antara variabel independen dan dependen terdapat hubungan linear. Untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) dengan formulasi sebagai berikut (Sugiyono, 2006: 210) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + \dots + b_nX_n + \epsilon$$

Dimana :

Y= variabel terikat (dependen)

$X_1, X_2, X_3, X_4, X_5 \dots X_k$ = variabel bebas (independen)

a = konstanta

$b_1, b_2, b_3, b_4, b_5 \dots b_k$ = koefisien regresi

ϵ = variabel gangguan

Persamaan di atas kemudian dijabarkan dalam penelitian ini dengan persamaan berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + \epsilon$$

Dimana :

Y= Kinerja Pegawai

a= Konstanta

b_1, b_2, b_3, b_4, b_5 = Koefisien Regresi

X_1 = Pengetahuan

X_2 = Keterampilan

X_3 = Konsep Diri

X_4 = Karakteristik Pribadi

X_5 = Motif

ϵ = Batas Kesalahan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Regresi

Sesuai hasil analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan bantuan komputer SPSS For Wind Release 16,0

diperoleh hasil-hasil penelitian dari 94 orang responden dengan dugaan pengaruh kelima variabel independen (pengetahuan, ketrampilan, konsep diri, karakteristik pribadi

dan motif) terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Mamuju Utara dapat diketahui hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Perhitungan Regresi Berganda

Dependen Variabel Y = Kinerja Pegawai				
Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	t	Sig
C = Constanta	1,108	0,286	3,870	0,000
X1 = Pengetahuan	0,164	0,063	2,612	0,011
X2 = Ketrampilan	0,216	0,057	3,781	0,000
X3 = Konsep diri	0,102	0,040	2,550	0,012
X4 = Karakteristik pribadi	0,116	0,049	2,387	0,019
X5 = Motif	0,158	0,050	3,166	0,002
R-Square = 0,590				
Adjusted R-Square = 0,567				
F-Statistik = 25,364				
Sig. F = 0,000				

Sumber: Hasil Regresi

Model regresi yang diperoleh dari tabel diatas adalah:

$$Y = 1,108 + 0,164X_1 + 0,216X_2 + 0,102X_3 + 0,116X_4 + 0,158X_5$$

Persamaan diatas menunjukkan, variabel independen yang dianalisis berupa variabel (X_1 , X_2 , X_3 , X_4 dan X_5) memberi pengaruh terhadap variabel independen (Y) model analisis regresi kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju Utara dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Untuk nilai constanta sebesar 1,108 berarti kinerja Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Mamuju Utara sebelum adanya variabel independen adalah sebesar 1,108.
2. Pengetahuan (X_1) dengan koefisien regresi 0,164 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara pengetahuan dan kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi pengetahuan yang dimiliki pegawai, maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Mamuju Utara.
3. Ketrampilan (X_2) dengan koefisien regresi 0,216 ini berarti terjadi pengaruh yang

positif antara ketrampilan dan kinerja pegawai. Artinya semakin terampil pegawai, maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Mamuju Utara.

4. Konsep diri (X_3) dengan koefisien regresi 0,102 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara konsep diri dengan kinerja pegawai. Artinya semakin baik konsep diri, maka akan menaikkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Mamuju Utara.
5. Karakteristik Pribadi (X_4) dengan koefisien regresi 0,116 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara karakteristik pribadi dan kinerja pegawai. Artinya semakin baik karakteristi pribadi pegawai, akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Mamuju Utara.
6. Motif (X_5) dengan koefisien regresi 0,158 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara

motif dan kinerja pegawai. Artinya semakin baik motif pegawai dalam bekerja, maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Mamuju Utara.

a. Pengujian Hipotesis Pertama

Uji simultan adalah sebuah pengujian untuk mengetahui apakah variabel independen (X) yang diteliti memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Y) berarti semua variabel bebasnya, yakni pengetahuan (X_1), ketrampilan (X_2), konsep diri (X_3), karakteristik pribadi (X_4), dan motif (X_5) dengan variabel tidak bebasnya kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Mamuju Utara yakni:

Dari Tabel 4.3 terlihat hasil uji determinasi (kehandalan model) memperlihatkan nilai R-Square = 0,590 atau = 59,00%. Hal ini berarti bahwa sebesar 59,00% variabel tidak bebas dipengaruhi oleh kelima variabel bebas, selebihnya variabel tidak bebas dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Selanjutnya berdasarkan tabel 4.3 dari hasil perhitungan diperoleh $F_{hitung} = 25,364$ pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ atau $\alpha < 0,05$. Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi $F = 0,000$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tidak bebasnya.

Dengan demikian maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa: *Kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, ketrampilan, konsep diri, karakteristik pribadi dan motif secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Mamuju Utara* berdasarkan hasil Uji-F ternyata terbukti.

b. Pengujian Hipotesis Kedua, Ketiga, Keempat, Kelima dan Keenam

Pengujian secara parsial dimaksudkan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya, sebagai berikut:

1. Pengetahuan (X_1)

Untuk variabel pengetahuan, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,164, sementara tingkat signifikansi t sebesar 0,011. Dengan demikian nilai $\text{sig } t < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel pengetahuan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Mamuju Utara. Dengan demikian maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa: *pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Mamuju Utara*, berdasarkan hasil uji-t ternyata terbukti.

2. Ketrampilan (X_2)

Untuk variabel ketrampilan, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,216, sementara tingkat signifikansi t sebesar 0,000. Dengan demikian nilai $\text{sig } t < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel ketrampilan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Mamuju Utara. Dengan demikian maka hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa: *Ketrampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Mamuju Utara*, berdasarkan hasil uji-t ternyata terbukti.

3. Konsep diri (X_3)

Untuk variabel konsep diri, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,102, sementara

tingkat signifikansi t sebesar 0,012. Dengan demikian nilai $\text{sig } t < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel konsep diri mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Mamuju Utara. Dengan demikian maka hipotesis keempat yang menyatakan bahwa: *Konsep diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Mamuju Utara*, berdasarkan hasil uji- t ternyata terbukti.

4. Karakteristik Pribadi (X_4)

Untuk variabel karakteristik pribadi, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,116, sementara tingkat signifikansi t sebesar 0,019. Dengan demikian nilai $\text{sig } t < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel karakteristik pribadi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Mamuju Utara. Dengan demikian maka hipotesis kelima yang menyatakan bahwa: *Karakteristik pribadi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Mamuju Utara*, berdasarkan hasil uji- t ternyata terbukti.

5. Motif (X_5)

Untuk variabel motif, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,158, sementara tingkat signifikansi t sebesar 0,002. Dengan demikian nilai $\text{sig } t < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel motif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Mamuju Utara. Dengan demikian maka hipotesis keenam yang menyatakan bahwa: *Motif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja*

pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Mamuju Utara, berdasarkan hasil uji- t ternyata terbukti.

Pembahasan

1. Pengaruh Pengetahuan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian terhadap hipotesis pertama menyatakan bahwa, diduga semakin tinggi pengetahuan maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai ternyata terbukti. Hal ini berarti terjadi kesesuaian antara hipotesis dengan data yang ada sekaligus menguatkan pandangan Spencer dalam Moehariono (2014:5) kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu dan pandangan Spencer Dan Spencer dalam Palan (2007) adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan.

Hasil pengujian ini bermakna, bahwa variabel pengetahuan (berpikir analitis, berpikir konseptual, dan pengetahuan tentang pekerjaan) merupakan satu kesatuan yang terintegrasi dan bersinergi mampu membentuk kinerja yang efektif. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja pegawai maka pengetahuan pegawai harus pula ditingkatkan. Hal ini dibuktikan dari persamaan regresi yang terbentuk yaitu jika perbaikan satu satuan variabel pengetahuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,241 atau 24,1%. Hal ini berarti seorang pegawai harus mempunyai pengetahuan yang cukup tentang bidang tugasnya agar dapat berkinerja baik dan

dalam suatu organisasi harus jelas pembagian tugasnya, siapa mengerjakan apa harus jelas.

2. Pengaruh Ketrampilan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian terhadap hipotesis kedua menyatakan bahwa, diduga semakin tinggi keterampilan maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai ternyata terbukti. Hal ini berarti terjadi kesesuaian antara hipotesis dengan data yang ada sekaligus menguatkan pandangan Spencer dan Spencer dalam Palan (2007:84) mengemukakan bahwa kompetensi menunjukkan karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (superior performer) di tempat kerja. Ada 5 (lima) karakteristik yang membentuk kompetensi yakni 1). Faktor pengetahuan meliputi masalah teknis, administratif, proses kemanusiaan, dan sistem. 2). Keterampilan; merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. 3). Konsep diri dan nilai-nilai; merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi. 4). Karakteristik pribadi; merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang dibawah tekanan. 5). Motif; merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan.

Hasil pengujian ini bermakna, bahwa variabel keterampilan (kemampuan mencari informasi, proaktif, perhatian terhadap kejelasan tugas, kualitas dan ketelitian kerja, dan kemampuan mempengaruhi) merupakan satu kesatuan yang bersinergi yang mampu membentuk kinerja yang efektif. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja pegawai maka keterampilan pegawai harus semakin ditingkatkan pula. Hal ini dibuktikan dari

persamaan regresi yang terbentuk yaitu jika perbaikan satu satuan variabel keterampilan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,304 atau 30,4%.

Berdasarkan hal tersebut bahwa pegawai harus meningkatkan keterampilannya khususnya menyangkut keterampilan bidang tugasnya dengan mencari informasi-informasi tentang pekerjaannya, memperhatikan aturan dan kejelasan tugasnya dan berinovasi dalam penyelesaian tugas yang menjadi tanggungjawabnya.

3. Pengaruh Konsep Diri terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian terhadap hipotesis ketiga menyatakan bahwa, diduga semakin tinggi konsep diri maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai ternyata terbukti. Hal ini berarti terjadi kesesuaian antara hipotesis dengan data yang ada sekaligus menguatkan pandangan Spencer dan Spencer dalam Palan (2007), yang memandang bahwa konsep diri sebagai salah satu karakteristik kompetensi memprediksi atau menyebabkan suatu kinerja efektif.

Hasil pengujian ini bermakna, bahwa variabel konsep diri (kemampuan mengembangkan orang lain, kemampuan mengarahkan, kerjasama kelompok, memimpin kelompok dan empati) merupakan satu kesatuan yang bersinergi yang mampu membentuk kinerja yang efektif. Oleh karena itu untuk semakin meningkatkan kinerja pegawai maka konsep diri pegawai harus semakin ditingkatkan pula. Hal ini dibuktikan dari persamaan regresi yang terbentuk yaitu jika perbaikan satu satuan variabel konsep diri dan nilai-nilai, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,198 atau 19,8%.

Berdasarkan hal tersebut bahwa pegawai harus mampu memberi pengarahan secara detil kepada orang lain, kooperatif dan harus mampu meningkatkan efektivitas kelompok, karena tak ada satu pun pegawai yang mampu bekerja tanpa mendapat

dukungan dan bantuan dari pegawai lainnya. Pegawai harus mampu memahami sesuatu dengan penuh pengertian, sebab hal yang pasti bahwa antara pegawai yang satu dengan pegawai lainnya memiliki keunikan dan karakteristik masing-masing yang dibawa dari luar dan berbaur di dalam satu organisasi. Pegawai harus mampu menjalin dan memelihara komunikasi yang baik dengan orang lain, sebab dengan komunikasi yang baik, maka segala pesan dapat diterima secara efektif sehingga dengan demikian segala hal yang memungkinkan munculnya miskomunikasi dapat dihindari untuk tidak terjadi.

4. Pengaruh Karakteristik Pribadi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian terhadap hipotesis ketiga menyatakan bahwa, diduga semakin tinggi karakteristik pribadi maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai ternyata terbukti. Hal ini berarti terjadi kesesuaian antara hipotesis dengan data yang ada sekaligus menguatkan pandangan Spencer dan Spencer dalam Palan (2007), yang memandang bahwa karakteristik pribadi sebagai salah satu karakteristik kompetensi memprediksi atau menyebabkan suatu kinerja efektif.

Hasil pengujian ini bermakna, bahwa variabel karakteristik pribadi (pengendalian diri, percaya diri, fleksibel dan komitmen terhadap organisasi) merupakan satu kesatuan yang bersinergi yang mampu membentuk kinerja yang efektif. Oleh karena itu untuk semakin meningkatkan kinerja pegawai maka karakteristik pribadi pegawai harus semakin ditingkatkan pula. Hal ini dibuktikan dari persamaan regresi yang terbentuk yaitu jika perbaikan satu satuan variabel karakteristik pribadi, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,213 atau 21,3%.

Berdasarkan hal tersebut bahwa pegawai harus mampu mengendalikan dirinya dalam pergaulan di organisasi, harus

mempunyai kepercayaan diri dalam bersikap dan bekerja, fleksibel terhadap lingkungan baik internal organisasi maupun lingkungan eksternal organisasi dan harus memiliki komitmen yang kuat terhadap keberhasilan dan tujuan organisasi, agar dapat meningkatkan kinerja organisasi yang pada akhirnya tujuan organisasi dapat tercapai.

5. Pengaruh Motif terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian terhadap hipotesis ketiga menyatakan bahwa, diduga semakin tinggi motif maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai ternyata terbukti. Hal ini berarti terjadi kesesuaian antara hipotesis dengan data yang ada sekaligus menguatkan pandangan Spencer dan Spencer dalam Palan (2007), yang memandang bahwa motif sebagai salah satu karakteristik kompetensi memprediksi atau menyebabkan suatu kinerja efektif.

Hasil pengujian ini bermakna, bahwa variabel motif (kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan) merupakan satu kesatuan yang bersinergi yang mampu membentuk kinerja yang efektif. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja pegawai maka motif pegawai harus semakin ditingkatkan pula. Hal ini dibuktikan dari persamaan regresi yang terbentuk yaitu jika perbaikan satu satuan variabel karakteristik pribadi, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,221 atau 22,1%.

Berdasarkan hal tersebut bahwa pegawai harus memiliki motif yang kuat dalam bekerja dan menyelesaikan semua yang menjadi tanggungjawabnya, selain itu organisasi harus pula memperhatikan dan memberikan hal yang menjadi pendorong munculnya motif pegawai. Hal ini harus seiring karena motif pegawai ini harus digerakkan dan organisasi merupakan penggerak dari motif pegawai itu sendiri, karena tidak mungkin pegawai memiliki motif yang kuat jika apa yang menjadi

kebutuhannya belum dipenuhi oleh organisasi.

6. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Secara keseluruhan, hasil pengujian pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju Utara Provinsi Sulawesi Barat menunjukkan pengaruh yang kuat. Hal ini dibuktikan dari perhitungan R Square yang menunjukkan angka 0,590. Bila angka tersebut ditransformasikan kedalam kriteria kuat lemahnya pengaruh variabel X ke Y, maka berada pada kategori kuat. Angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh variabel-variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju Utara Provinsi Sulawesi Barat adalah sebesar 59,0%. Adapun sisanya sebesar 41,0% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model regresi ini. Dengan kata lain, besar variabilitas pengaruh kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju Utara Provinsi Sulawesi Barat dapat diterangkan dengan variabel-variabel kompetensi sebesar 59,0%, sedangkan pengaruh 41,0% dipengaruhi faktor lain diluar model. Hal ini berarti hipotesis keenam yang menyatakan bahwa, diduga semakin tinggi kompetensi pegawai (pengetahuan, keterampilan, konsep diri, karakteristik pribadi dan motif) maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai ternyata terbukti.

Hal ini menunjukkan terjadinya kesesuaian data lapangan dengan pandangan Spencer dalam Moheriono (2014:5) kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau

superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu dan Spencer dan Spencer dalam Palan (2007:84) mengemukakan bahwa kompetensi menunjukkan karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (superior performer) di tempat kerja. Ada 5 (lima) karakteristik yang membentuk kompetensi yakni 1). Faktor pengetahuan meliputi masalah teknis, administratif, proses kemanusiaan, dan sistem. 2). Keterampilan; merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. 3). Konsep diri dan nilai-nilai; merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi. 4). Karakteristik pribadi; merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang dibawah tekanan. 5). Motif; merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan, serta menguatkan pendapat Kith Davis dalam Mangkunegara (2005 : 13) yang mengatakan bahwa kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kemampuan dan motivasi kerja.

Dengan demikian terungkap bahwa kontribusi kinerja 94 pegawai pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju Utara telah memberi manfaat kepada organisasi melalui pegawainya yang produktif dan kompeten, 59,0% kinerja tercipta dari kompetensi. Menurut Palan (2007), organisasi akan memperoleh manfaat melalui tenaga kerjanya yang kompeten, hampir 60% kinerja berakar dari kompetensi, meskipun kita tidak dapat mengabaikan dampak dari tuntutan pekerjaan dan lingkungan organisasi.

Kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau

berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu dan Spencer dan Spencer dalam Palan (2007:84) mengemukakan bahwa kompetensi menunjukkan karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (superior performer) di tempat kerja jika pegawai memiliki pengetahuan meliputi masalah teknis, administratif, proses kemanusiaan, dan sistem, pegawai memiliki keterampilan; merujuk pada kemampuan untuk melakukan suatu kegiatan, pegawai memiliki konsep diri dan nilai-nilai; merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, seperti kepercayaan bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi, pegawai memiliki karakteristik pribadi; merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang dibawah tekanan dan pegawai memiliki motif; merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan.

Dari hasil penyajian data dan pembahasan yang dilakukan, maka selanjutnya dapat dianalisis variabel yang memiliki tingkat paling signifikan atau yang paling berperan penting (dominan) pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju Utara. Diantara kelima variabel yang diteliti, maka secara simultan berdasarkan nilai koefisien beta (*standardized coefficients*) terlihat bahwa variabel ketrampilan memiliki nilai tertinggi sebesar 0,304 atau sebesar 30,4%, yang berarti variabel ketrampilan mempunyai peranan paling penting atau pengaruh paling dominan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju Utara.

Berdasarkan teori kompetensi Spencer dalam Palan (2007), yang mengatakan bahwa yang dimaksud dengan ketrampilan; merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Dengan demikian dapat terungkap bahwa ketrampilan pegawai memegang peranan sangat penting. Kemampuan mencari informasi, proaktif, perhatian terhadap kejelasan tugas, kualitas dan ketelitian, kemampuan mempengaruhi orang lain yang menjadi indikator dari variabel ketrampilan telah menjadikan pegawai dapat menciptakan kinerja yang efektif bagi organisasi.

Sementara variabel kompetensi yang paling rendah tingkat pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju Utara berdasarkan penyajian data dan pembahasan yaitu variabel konsep diri dengan nilai koefisien beta (*standardized coefficients*) sebesar 0,198 atau 19,8%. Berdasarkan teori kompetensi Spencer dalam Palan (2007), yang mengatakan bahwa yang dimaksud dengan konsep diri dan nilai-nilai; merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi. Dengan demikian dapat terungkap bahwa konsep diri pegawai memegang peranan atau pengaruh paling kecil. Kemampuan mengembangkan orang lain, kemampuan mengarahkan, kerjasama kelompok, kemampuan memimpin kelompok dan memiliki sikap empati yang menjadi indikator dari variabel konsep diri memberikan kontribusi yang paling rendah dibandingkan dengan variabel kompetensi lainnya dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju Utara.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan hipotesis dengan menggunakan uji regresi linear berganda, diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Secara simultan, kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju Utara. Hal ini berarti secara bersama-sama pengetahuan, ketrampilan, konsep diri, karakteristik pribadi dan motif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Secara parsial, variabel ketrampilan memiliki pengaruh paling dominan dan variabel konsep diri memiliki pengaruh yang paling kecil diantara semua variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju Utara.
3. Pengaruh pengetahuan terhadap kinerja pegawai menunjukkan pengaruh yang signifikan, arah pengaruh yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi pengetahuan akan membuat kinerja semakin tinggi pula.
4. Pengaruh ketrampilan terhadap kinerja pegawai menunjukkan pengaruh yang signifikan, arah pengaruh yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi keterampilan akan membuat kinerja semakin tinggi pula.
5. Pengaruh konsep diri terhadap kinerja pegawai menunjukkan pengaruh yang signifikan, arah pengaruh yang positif menunjukkan bahwa semakin baik konsep diri akan membuat kinerja semakin tinggi pula.
6. Pengaruh karakteristik pribadi terhadap kinerja pegawai menunjukkan pengaruh yang signifikan, arah pengaruh yang positif menunjukkan bahwa semakin baik karakteristik pribadi akan membuat kinerja semakin tinggi pula.
7. Pengaruh motif terhadap kinerja pegawai menunjukkan pengaruh yang signifikan,

arah pengaruh yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi motif akan membuat kinerja semakin tinggi pula.

Dari hasil pengujian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa semua variabel kompetensi (pengetahuan, ketrampilan, konsep diri, karakteristik pribadi dan motif) secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju Utara.

Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Organisasi harus lebih meningkatkan konsep diri pegawai dengan mengikutkan pegawai pada kegiatan pendidikan dan pelatihan yang lebih menekankan atau meningkatkan kepercayaan diri pegawai, fleksibel dan menumbuhkan rasa empati. Organisasi juga harus membiasakan pegawai bekerja secara kelompok, menumbuhkan kerjasama kelompok dan yang paling penting penanaman komitmen pegawai terhadap organisasi.
2. mendorong dilakukannya penelitian lain yang berhubungan dengan peningkatan kinerja pegawai atau kinerja organisasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Dr. Nawawi Natsir, M.Si. sebagai ketua tim pembimbing dan Ibu Dr. Intam Kurnia, M.Si. sebagai anggota tim pembimbing, yang telah mencurahkan segenap waktu dan pikiran dalam membimbing dan mengarahkan penulis agar penulis dapat menyelesaikan artikel ini tepat waktu.

DAFTAR RUJUKAN

- Aditama. Bandung. *dan Strateginya*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Manajemen SDM berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*.

Penerjemah: Octa Melia Jalal. Penerbit
PPM.Jakarta.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005.
Evaluasi Kinerja SDM. Refika

Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja
Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi.
Cetakan Kedua. Rajawali Pers. Jakarta

Muslim Asep, 2007. *Reformasi Birokrasi
Tinjauan Pelaksanaan Otonomi
Daerah*. PT. Perca. Jakarta.

Peraturan Pemerintah (PP) No. 23 Tahun
2004, *tentang* Badan Nasional
Sertifikasi Profesi (BNSP).

Rivai, Veithzal., dan Basri, Ahmad Fawzi
Mohd. 2005. *Performance Appraisal*.
PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Siagian, Sondang P. 2005. *Administrasi
Pembangunan; Konsep, Dimensi*

Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*, Jakarta:
PT. Raja Grafindo Persada.